

SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN ÉPOCAS DE CAMBIO: SU IMPACTO EN LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD

Paula Daniela Hermida¹

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Universidad de Buenos Aires

Instituto de Investigaciones Cardiológicas “Prof. Dr. Alberto C. Taquini”

Resumen

El trabajo proporciona al individuo un espacio de socialización y de construcción identitaria. Sin embargo, dicho fenómeno no puede ser analizado aisladamente de los cambios históricos: las modificaciones contextuales generan nuevas modalidades de trabajo, que impactan en el vínculo de los sujetos con el mismo.

A lo largo de la historia, se pueden observar diferentes formas de organización del trabajo. En la sociedad occidental, el trabajo se puede dividir en tres etapas: la primera vinculada al trabajo artesanal, la segunda, al industrial, y la tercera, al basado en el conocimiento. Los pasajes entre estas etapas generan repercusiones tanto en el campo de lo social como en las modalidades de producción de subjetividad.

En la actualidad las condiciones laborales, empobrecidas y precarizadas, presentan nuevas características que atraviesan la subjetividad de los individuos. El presente ensayo se propone analizar, de forma teórica, los cambios en el contexto laboral y su impacto en la construcción de identidad.

Palabras clave

Trabajo – identidad – precarización laboral – subjetividad.

Introducción

La subjetividad de los individuos se construye en la relación establecida con el ambiente que los rodea. Al nacer, el vínculo con los padres introduce al niño en un proceso de

¹ Lic. en Psicología, UBA. Becaria doctoral del CONICET. Doctoranda Facultad de Medicina, UBA. Ayudante de Primera Int. de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Cátedra II: Prof. Adj. Reg. Claudio Alonzo, UBA. E-Mail: paulahermida@conicet.gov.ar. La autora agradece al Prof. Dr. José Milei, Director del Instituto de Investigaciones Cardiológicas “Prof. Dr. Alberto C. Taquini” (ININCA UBA-CONICET). Dirección postal: Marcelo T. de Alvear 2270 - C1122AAJ. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina. Tel +54 +11 4508-3630. Fax +54 +11 4508-3888.

socialización primaria, donde se generan los primeros pilares identitarios. La salida exogámica, propia de la adolescencia, proporciona al individuo la posibilidad de generar una socialización secundaria, donde se comienza a definir su rol. De esta forma, el ingreso al campo laboral en la vida adulta, continúa dicho proceso de socialización y permite la internalización de roles sociales (Berger y Luckmann, 1972).

Desde esta mirada, el vínculo del sujeto con el trabajo resulta fundamental en la construcción de su identidad. Sin embargo, el fenómeno laboral puede ser comprendido de diversas formas, dependiendo de la cultura y el momento en la historia que sea foco de análisis (Burr, 1995). Los movimientos sociales influyen en la percepción, comprensión y características del trabajo y sus modalidades y, como consecuencia, en la estructuración de la identidad de los individuos.

El trabajo a través de la historia

La concepción del trabajo se ha modificado a lo largo de la historia humana. Alonzo (2011) señala que en las diferentes sociedades y culturas este fenómeno fue representado de diversas formas. Realizando un recorrido histórico, Alvin Toffler (1981) plantea que el trabajo en la sociedad occidental se ha dividido en tres olas: la primera se caracterizó por el trabajo artesanal, la segunda, por el industrial, y la tercera, por el basado en el conocimiento.

La primera ola se inicia con la revolución agrícola y se extiende hasta mediados del siglo XVII. En ella se dio el pasaje de un estilo de vida nómada a uno sedentario, basado en el cambio de la caza y la pesca al desarrollo de la agricultura y la ganadería. El hombre se convirtió en productor y consumidor de forma simultánea y su esfuerzo físico se transformó en la única fuente de energía necesaria para la producción.

En esta etapa, las familias constituían una unidad económica que producían para sí mismas. Surgen los feudos, donde los señores otorgaban tierras a sus vasallos a cambio de recibir beneficios de la producción. En esta primera ola, el trabajo se presentaba como un fenómeno transversal a la vida de los individuos: mientras el estado de salud lo permitiera, el sujeto trabajaba.

La revolución industrial, en la última mitad del siglo XVII, da inicio a la segunda ola del trabajo. El surgimiento de las fábricas genera un pasaje de la economía manual, propia de la etapa agrícola, a la industria y la manufactura. Mientras que en la ola anterior los sujetos

trabajaban en sus propias tierras y vivían de lo producido en ellas, en esta etapa su esfuerzo físico se convierte en un objeto que, al ser utilizado en pos de la producción de las fábricas, les permite recibir una compensación económica. Este cambio trae aparejado la separación entre la esfera de lo privado y lo público: los individuos comienzan a desarrollar las tareas laborales dentro de las organizaciones, mientras que disfrutan del tiempo libre en sus hogares.

Echeverría (2000) denomina a las organizaciones propias de la modernidad como “empresas tradicionales”. Las mismas surgen con el fin de mejorar la productividad del trabajo manual. En este sentido, los aportes de Frederick W. Taylor (1911) resultan fundamentales. Sus observaciones le permiten concluir la necesidad de separar movimientos y tiempo. Los obreros deben realizar determinados movimientos en un tiempo previamente estipulado. Asimismo, para lograr la optimización del recurso de la mano de obra, se deben diseñar los movimientos a ejecutar. Como consecuencia de sus aportes, surge en el trabajo la concepción de la división de tarea, lo cual se traduce en la aparición de nuevos roles laborales: obreros, capataces e ingenieros. Los obreros ejecutan el esfuerzo físico, los capataces controlan los tiempos en que este esfuerzo es realizado, y los ingenieros son los encargados de utilizar la mente, planificando cuáles serán los movimientos y tiempos a seguir para realizar la tarea. La creación de la línea de ensamble, a cargo de Henry Ford (1922), permite la sistematización de los desarrollos de Taylor (1911): la combinación y coordinación de las tareas individuales, concatenadas entre sí, permiten la generación de una mayor producción de bienes.

En esta segunda ola del trabajo (Toffler, 1981) surge el concepto de empleo. Las organizaciones proveen al individuo de un marco de seguridad laboral, asegurándoles un salario a cambio de su esfuerzo. El Estado Benefactor contribuye, a su vez, en la regulación del vínculo entre el capital y la mano de obra, y los sindicatos surgen como figuras garantes de dicha relación (Bauman, 1999). Asimismo, el trabajo comienza a ocupar un lugar central en la vida de los individuos, y estructura sus ciclos vitales: la infancia y adolescencia se transforman en estadios de formación, educación y preparación para el campo laboral, la adultez se convierte en la etapa de trabajo activo y la vejez, en un momento de descanso y pasividad laboral (Mishara & Riedel, 1986; Peiró, 1996).

La estructura piramidal y jerárquica propia de las organizaciones de trabajo de esta segunda ola, comienza a convertirse en un obstáculo frente al avance tecnológico

emergente de la segunda mitad del siglo XX. Estos cambios generan una necesidad de comunicación mucho más dinámica que la que este tipo de organizaciones podía ofrecer (Echeverría, 2000). La tercera ola de trabajo (Toffler, 1981), propia de la posmodernidad, se encuentra basada en las destrezas intelectuales. En ella, las organizaciones hacen un viraje desde la fabricación de bienes materiales a la producción de ideas y oferta de servicios. Asimismo, la inclusión de la tecnología en los procesos de desarrollo de tareas conlleva al surgimiento de nuevos fenómenos laborales: el trabajo virtual reemplaza a la oficina, las jornadas laborales se vuelven flexibles (adaptadas a horarios internacionales) y los individuos se incorporan temporalmente a las organizaciones para trabajar en proyectos puntuales (Bauman, 1999).

El vínculo entre el sujeto y el trabajo

El trabajo se presenta como un fenómeno que estructura la vida de las personas: organiza tanto sus ciclos vitales como también la rutina diaria. Es una fuente de autorrealización, que genera la oportunidad de desarrollo del individuo y, de acuerdo a las condiciones, funciona como forjador de autoestima, satisfacción y realización personal (Alonso, 2011). Peiró y Prieto (1996) lo definen como el conjunto de actividades que, mediante el uso de técnicas, herramientas y la inversión de energía física y psíquica, permiten al individuo generar bienes, servicios o productos, obteniendo a cambio compensaciones materiales, psicológicas o sociales. En este sentido, Dessors y Molinier (1998) sostienen que el trabajo brinda al sujeto la posibilidad de construir su identidad, a través del reconocimiento que en él se obtiene. Asimismo, brinda acceso a la interacción con otras personas, generando pertenencia a un grupo con fines compartidos y promoviendo el estatus social (Jahoda, 1987).

Por su parte, Schvarstein (2005) conceptualiza al trabajo como un escenario donde se pone en juego la salud psíquica del individuo. Ésta se encuentra vinculada a la posibilidad del sujeto de poder modificar la realidad que lo rodea y apropiarse de las acciones que realiza. Es una actividad subjetivada, en la medida en que genera un producto a través de la intervención del individuo, y subjetivante, ya que transforma en simultáneo a quien la realiza. De esta forma, el ser humano, además de vivir de su trabajo y generar un bien común a través del mismo, obtiene la posibilidad de fomentar su desarrollo personal, creando su propia identidad (Martínez García, 2005).

De esta forma, las condiciones laborales (modalidades de contratación, características ambientales, aspectos de seguridad, tarea realizada, división de trabajo y características sociales y organizacionales) dan lugar a un contexto privilegiado para la estructuración o desestructuración psíquica del individuo (Peiró & Prieto, 1996). Las mismas se ven modificadas, a su vez, por los cambios contextuales, lo que genera un impacto en la construcción de la subjetividad de los individuos.

El trabajo en contexto de crisis y la construcción de identidad

Bauman (1999) sostiene que en el pasaje de la modernidad sólida (Modernidad) a la modernidad líquida (Posmodernidad) se puede vislumbrar un cambio en el vínculo establecido entre los sujetos y el trabajo. La modernidad sólida se inaugura en la revolución industrial, época en que las fábricas, y su modalidad de trabajo, generaban la unión entre el capital y la mano de obra: ambas se necesitaban mutuamente para obtener ganancias, lo que traía aparejado una mentalidad a largo plazo en su vínculo. El progreso, como bien común, se sostenía en la creencia de que el esfuerzo cotidiano generaría ganancias a futuro.

En la modernidad líquida, surge una nueva economía, que se caracteriza por la utilización de nuevas tecnología y una producción de bienes que, a diferencia de lo que ocurría en la modernidad sólida, puede desplazarse de forma globalizada según su conveniencia. Como consecuencia de este nuevo fenómeno, el Estado, que anteriormente se encargaba de regular la relación entre el capital y la mano de obra, focaliza sus acciones con el fin de conservar los capitales dentro de su territorio, generándose la desregulación de dicho vínculo y un consecuente desamparo del trabajador. Surgen así nuevas condiciones en el mercado laboral, tales como las pérdidas de beneficios sociales, la flexibilización laboral y las nuevas modalidades de trabajos no asalariados. Esto conlleva a que el progreso como bien común, propio de la modernidad sólida, pase a ser individual y de corto plazo.

Los procesos de reestructuración productiva vinculados con los cambios tecnológicos y la implementación de nuevas políticas, que tienden al debilitamiento de las conquistas de los trabajadores, traen aparejados a una serie de consecuencias que afectan diversas esferas, tales como las sociales, económicas y psicológicas (Novo, 2005). La precariedad en las condiciones laborales, excede al modelo del empleo, y repercute en la totalidad del campo social (Dessors, 1998).

La globalización del mundo actual predica la homogenización de gustos y preferencias. Sin embargo, acentúa también las resistencias locales y cambia el perfil de trabajo de forma no uniforme (Hopenhayn, 2001). En relación a esto, Robert Reich (1993) señala que en la actualidad existen cuatro categorías de trabajadores: los manipuladores de símbolos, los encargados de la reproducción del trabajo, los que brindan servicios personales y los trabajadores rutinarios. Los primeros, encargados de generar nuevas ideas y formas de hacerlas deseables, representan la menor cantidad de trabajadores y poseen la función laboral mejor valorada. Por el contrario, los últimos, que participan en procesos repetitivos, representan el movimiento del trabajo actual, como alguna vez lo fueron los obreros, pero que, a diferencia de estos, son totalmente prescindibles. Esta categorización denota que las nuevas modalidades laborales requieren y valoran la educación continua, destacándose el conocimiento en desmedro del trabajo no calificado, lo que genera un crecimiento en la brecha entre aquellos que se encuentran integrados y los excluidos del mercado laboral (Hopenhayn, 2001).

La inestabilidad laboral conlleva a que los sujetos encuentren nuevas dificultades para generar los anclajes necesarios para la construcción de su identidad en relación al trabajo (Martínez García, 2005). Asimismo, las nuevas modalidades laborales, tales como el teletrabajo, generan un quiebre en el manejo del espacio y tiempo tal como se lo conocía, lo que se traduce en la dificultad para establecer vínculos que favorezcan la construcción identitaria. Mientras que en etapas anteriores las organizaciones laborales cumplían el rol de productoras de subjetividad a través de la pertenencia que generaban en los individuos, la actual precariedad laboral genera caos y formas de vinculación cada vez más débiles, que fomentan el individualismo. Como consecuencia, se genera un nuevo perfil de trabajador que ya no considera al trabajo como una fuente de progreso común y de estatus social, sino como un medio para alcanzar la autosatisfacción, con una menor identificación hacia la tarea realizada (Peiró & Prieto, 1996).

Frente al malestar generado por las condiciones laborales deficientes, los trabajadores generan ideologías defensivas que, al ser sostenidas a lo largo del tiempo, traen consecuencias negativas sobre su salud física y psíquica, como así también sobre el contexto social a nivel general (Dessors & Molinier, 1998).

Debido a que el trabajo cumple un rol de mediador entre el individuo y la sociedad, su pérdida o precarización ubica al sujeto en un rol marginal (Schlemenson, 2000). Todas las

modalidades de marginación y precarización laboral pueden ser el origen de diversas patologías: el estrés causado por este tipo de situaciones puede dar lugar a la aparición de distintas enfermedades, tales como cuadros depresivos, enfermedades cardíológicas o enfermedades gastrointestinales (Gascón, et.al., 2003). Orellano (2005) destaca que frente a un mercado laboral con estas características, pueden aparecer también patologías sociales, como la violencia contra terceros (abusos a miembros familiares, delincuencia, violación de derechos humanos) o contra sí mismo (aumento en el consumo de estupefacientes y hasta suicidio).

Desde el imaginario social parecería seguir estando presente la expectativa de hallar en las organizaciones del trabajo un espacio de alojamiento y construcción de la subjetividad. Asimismo, los reclamos sociales parecerían apuntar a la búsqueda de un Estado Benefactor que ampare al ciudadano frente a las injusticias emergentes del mercado laboral. Sin embargo, la realidad señala un panorama muy diferente al imaginado: los cambios en las modalidades laborales y la falta de un organismo encargado de la regulación del vínculo de los sujetos con el trabajo, generan precarización de las condiciones laborales. Como consecuencia, se obstaculiza el establecimiento de un compromiso a largo plazo por parte de los individuos con su trabajo.

Este complejo escenario laboral plantea la necesidad de buscar nuevos ámbitos donde el sujeto pueda establecer relaciones duraderas que faciliten la construcción de su subjetividad. La ausencia de estos espacios, se vislumbra, hasta la actualidad, como un potencial riesgo en tanto desestructura no sólo al individuo sino también al entorno social.

Referencias

- Alonzo, C. (2011). Los distintos enfoques sobre el trabajo humano. En C. Alonzo (Dir): *Cuadernos de Psicología del Trabajo - Cátedra II* (pp. 53-90). Buenos Aires: JCE Ediciones.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Berger P.I. y Luckmann T. (1972). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu.
- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Humanitas.

- Dessors, D. (1998). El enfoque psicodinámica de las repercusiones de la precariedad sobre la salud. En D. Dessors y M.P. Guiho-Bailly: *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp. 79-71). Buenos Aires: Lumen.
- Dessors, D. & Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En D. Dessors y M.P. Guiho-Bailly: *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp. 11-22). Buenos Aires: Lumen.
- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente: la confianza y los desafíos de la transformación*. Buenos Aires: Granica.
- Ford, H. (1922). *My Life and Work*. New York: Garden City Publishing Company, Inc.
- Gascón, S., Olmedo, M., Bermúdez, J., García Campayo, J., Ciccotelli, H. (2003). Estrés por desempleo y salud. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, 66, 9-18.
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el Trabajo*. Buenos Aires: Norma
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Martínez García, B. (2005). Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps): *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 51-70). Buenos Aires: Paidós.
- Mishara, B.L. & Riedel, R.G. (1986). *El proceso de envejecimiento*. Madrid: Ediciones Morata S.A.
- Novo, L. (2005). El lugar social del trabajo. El papel del mecanismo empleo-desempleo en el capitalismo mundial integrado. En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps): *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 113-146). Buenos Aires: Paidós.
- Orellano, M.H. (2005). *Trabajo, desocupación y suicidio: efectos psicosociales del desempleo*. Buenos Aires: Lumen-Hvmanitas.
- Peiró, J.M. & F. Prieto (1996). *Tratado de Psicología del trabajo: la actividad laboral en su contexto* (Vol. I y II). Madrid: Síntesis Psicológica.
- Reich, R. (1993). *El trabajo de las naciones*. Barcelona: Editorial Vergara.
- Schlemenson, A. (2000). Hombres no trabajando. *Revista Encrucijadas UBA*, 2.

Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización.

En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps): *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 31-50). Buenos Aires: Paidós.

Taylor, F.W. (1911). *Principles of Scientific Management*. New York and London: Harper & brothers.

Toffler, A. (1981). *La tercera ola*. Bogotá: Ed. Circulo de Lectores S.A.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR